

12.12.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/1678
Toplantı Tarihi/Sayısı : 13.9.2023/214
Karar Numarası : 2023/612
Başvuran : H.S.
Başvuran Vekili : -
Adres : -
Muhatap Kurum/Kişi : İstanbul Valiliği (İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü)
Muhatap Adres : Binbirdirek Mah. İmran Öktem Cad. No: 1 Eski Adliye Binası
Sultanahmet Fatih/İSTANBUL

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru; % 44 oranında ortopedik engeli olan başvuranın engel durumuna uygun olmayan bir liseye atanarak engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran, başvuru dilekçesinde özetle:

a. İstanbul ilinde bulunan Güngören Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde (MTAL) ... olarak görev yapmaktayken soruşturma kapsamında İstanbul ili Bağcılar ilçesi Dündar Uçar MTAL'ye atandığını, öğretmenlerin 2022'de il içi isteğe bağlı yer değiştirmeler için başvurularının 4/7/2022-8/7/2022 tarihleri arasında alındığını, il içi yer değiştirme isteğinde bulunmasına rağmen talebinin Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) üzerinden engellendiğini,

b. 25/7/2022-29/7/2022 tarihleri arasında ise il dışı isteğe bağlı yer değiştirmeler için başvuruların alındığını, kendisinin yine MEBBİS üzerinden engellendiğini ve yer değiştirme talebinde bulunamadığını, Güngören MTAL'de çalışırken İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 28/7/2023 tarihli yazısıyla hakkında yürütülen soruşturma kapsamında Dündar Uçar MTAL'ye atandığını öğrendiğini, burada 9/8/2022 tarihinde göreve başladığını, atama kararına ilişkin iptal talebinde bulunduğunu fakat talebinin reddedildiğini, göreve başladıktan sonra MEBBİS üzerinden engelli atamaları kapsamında Güngören Mesleki Eğitim Merkezine tayin talebinde bulunduğunu, ancak MEBBİS başvuru ekranında "Özür grubu başvurunuz İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından reddedilmiştir." uyarısı ile karşılaştığını,

c. Resen atamasının yapıldığı Dündar Uçar MTAL'nin Müdürü R. Y. ile daha önce Kaymakamlık ve Cumhuriyet Başsavcılığına kadar yansıyan bir husumeti olduğundan söz konusu okulda görev yapması durumunda çalışma barışının sağlanamayacağını,

ç. Hakkında daha önce açılan soruşturmada kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almışken bu cezanın Milli Eğitim Bakanlığı (MEB/Bakanlık) Yüksek Disiplin Kurulu tarafından lehine bozularak aylıktan kesme cezasına düşürüldüğünü, cezasının engel durumu göz önünde bulundurularak yeniden değerlendirilebileceğini, diğer engelli öğretmenlerin aile birliği, sağlık, engellilik vb. durumlar için yer değiştirme başvurularının kabul edilmesi sürecinin 5/8/2022-11/8/2022 tarihleri arasında, tercih ve onay sürecinin ise 15/8/2022-19/8/2022 arasında gerçekleştiğini, kendisinin bu süreçte de yerinin değiştirilmediğini,

d. Doğuştan % 50 ortopedik çift taraflı kalça çıkığı rahatsızlığının olduğunu, sağ kalçasına 2001 yılında yapılan bir operasyonla sağ total kalça protezi konulduğunu, ayrıca *ankilozan spondilit* adı verilen ve eklemlerde iltihaplı romatizmaya neden olduğunu belirttiği hastalığı sebebi ile yüksek derecede hareket kısıtlılığının olduğunu, ayrıca merdivenleri çıkarken dahi zorlanan engelli bir birey olarak asansör ve alafranga tuvalet kullanmak zorunda olduğunu fakat yeni görev yerinde bu imkanların bulunmadığını, çocuklarının eğitim gördükleri okulların da ikametgahına yakın olduğunu ve yeni görev yerine uzak olduğunu, üstelik İstanbul'da yaşanan kira artışları nedeniyle yeni bir eve taşınmanın kendisini maddi kayba uğratacağını, tüm bu durumlar sebebiyle ekonomik ve ailevi açılardan da mağdur olduğunu,

e. Güngören MTAL'de görev yaptığı sırada soruşturma geçiren ve sonrasında görev yeri değişikliği yapılan diğer kişiler incelendiğinde tayin olan kişilerin hiçbirinin engelli olmadığını, bunlardan ikisinin Güngören ilçesi sınırlarında diğerlerinin ise çevre ilçelere tayin edildiklerini, oysa kendisi engelli olduğu halde en uzak yere görevlendirildiğini,

f. 23/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili hükümleri, 7/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 52'nci maddesi ve Devlet Personel Başkanlığının 8/3/2016 tarihli ve 1424 sayılı yazısı uyarınca engelli kişilerin engellilik nedeniyle yer değiştirme talebinde bulunabileceklerini, kendi istekleri dışında ise engelli devlet memurunun görev yerinin değiştirilemeyeceğini,

g. Kurumumuza göndermiş olduğu e-postada belirttiği üzere şahsi aracının olmadığını, eski görev yeri ile ikametgâhı arasında 200 metre yürüme mesafesi varken yeni tayin olduğu yerin ikametgâhına uzak olduğunu, oysa uzun süreli ayakta kalması ve yürümesinin sakıncalı olduğuna ilişkin raporu bulunduğunu, Dündar Uçar MTAL'ye toplu taşıma araçları kullanarak bazen iki vasıta bazen ise üç vasıta aktarma ile 1,5 saat yolculuk yapmak zorunda kaldığını, yoğun ağrıların olması sebebiyle uzun zamandır kullanmadığı ilaçlarına tekrar başlamak zorunda kaldığını, tüm bu sebepler dolayısıyla ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmekte ve Bağcılar Dündar Uçar MTAL'ye yapılan resen atamanın iptalini ve Güngören MTAL'ye atamasının yapılmasını talep etmektedir.

3. Muhatap İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden (MEM) alınan yazılı görüşte özetle:

a. 8/7/2021 tarihli soruşturma raporu kapsamında elektrik-elektronik teknolojisi alanında yaşanan olumsuzlukların giderilmesi noktasında itham edilen başvuranın ... görevini yerine

getiremediğinin anlaşıldığı, itham edilenin bu durumda aynı kurumda ve aynı ilçede görevine devam etmesi halinde bölümde yaşanan ve Okulun diğer paydaşlarına da yansıyan olumsuzlukların devam etmesi riskinin söz konusu olduğu,

b. Kamu yararı ve hizmetin gereği göz önünde bulundurularak 7/9/2013 tarihli ve 28758 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 84/C maddesinin 2/b bendi uyarınca; başvuranın ... görevinin üzerinden alınması, ayrıca 25/6/1983 tarihli ve 18088 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesi gereğince, il içinde/ilçe dışında branşına uygun bir kuruma öğretmen olarak atanmasının uygun olacağına soruşturma raporunda belirtildiği,

c. Soruşturma raporu gereğince adı geçen görev yerinin ilk olarak Başakşehir ilçesi TOKİ Kayaşehir MTAL olarak belirlendiği, başvuranın dilekçesine istinaden bu karamamenin iptal edildiği ve MEB'e görüş sorulduğu,

ç. Bakanlığın görüş yazısında, 17/4/2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "*Hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler*" başlıklı 50'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan hüküm ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in "*Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği*" başlıklı Ek-3'üncü maddesinde yer alan hükme yer verilerek ilgili hakkında yapılan soruşturmanın içeriğine göre adı geçen görev yeri değişikliği veya görev yaptığı eğitim kurumunda görevine devam etmesi hususunun Valilik tarafından değerlendirilmesi, görev yerinin değiştirilmesi yönünde bir karar verilmesi halinde, ilgilinin isteği ve engel durumu da dikkate alınarak yer değişikliği işleminin yapılması gerektiğinin mütalaa edildiği ifadelerinin yer aldığı,

d. Bakanlığın görüş yazısı sonrasındaki kararname ile başvuranın görev yerinin Dünder Uçar MTAL olarak belirlendiği, başvuranın 9/8/2022 tarihinde bu Kurumda görevine başladığı,

e. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 50'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan hüküm gereğince adı geçen üç yıl içinde ayrıldığı ilçeye atanma talebinde bulunmasının mümkün olmadığı,

f. Başvuranın, okulda görev yapan başka öğretmenlerin engel durumları olmamalarına rağmen talep ettikleri okullara tayin olabildikleri yönündeki iddiasına cevaben, 8/7/2021 tarihli soruşturma raporu çerçevesinde yer değişikliği teklifi getirilen üç öğretmenin atandığı okullar ve okullar arası mesafenin görüş yazısında yer aldığı,

g. Öğretmenlerin eğitim kurumlarına atamalarının yapılabilmesi için 18/6/2014 tarihli ve 31160 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetimi ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre; münhal (boş/açık) norm kadronun bulunması gerektiği, adı geçen görev yaptığı ilçede branşında atanabileceği münhal norm kadro bulunmadığından, branşında münhal norm kadro bulunan en yakın mesafedeki okula

atamasının yapıldığı,

ğ. Başvuranın B Blok atölye binası üçüncü katta derse girdiği, B Blok'ta asansör bulunmadığı, A Blok'ta giriş katta engelli tuvaletini kullanması için gerekli düzenlemelerin yapıldığı, şu an bu engelli tuvaletini kullandığı, Okula bu konuda herhangi bir yazılı talepte bulunmadığı, sözlü taleplerinin yerine getirilmeye çalışıldığı iddia edilmektedir.

4. Muhatabın yazılı görüşüne karşı başvuran tarafından sunulan yazılı görüşte özetle:

a. Hakkında verilen disiplin cezasının İstanbul 5. İdare Mahkemesi tarafından (Esas No: 2021/..., Karar No: 2022/...) lehine bozularak iptal edildiği, bu kararı ekleyerek 6/1/2023 tarihinde engel durumu sebebi ile tayin istemesine rağmen hiçbir gerekçe gösterilmeksizin il içi tayininin reddedildiği, Devlet Personel Başkanlığının görüş yazısının bağlayıcı olduğu, kendisinin engelli hakları savunuculuğu konusunda faaliyet göstermiş olan Engelsiz Yaşam ve Gençlik Derneğinin kurucusu olduğu ve 10 yıl başkanlığını yürüttüğü, hak temelli savunuculuk konusunda sahadan gelen bir eğitimci olduğu, Başbakanlık Özürlüler Şûrası'nda Divan Başkanlığı yaptığı, “Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilemez.” hükmüne rağmen son bir yıl içerisinde dört kez tayininin toplu ulaşım ile gidemeyeceği uzaklıktaki okullara gerçekleştirildiği,

b. İstanbul İl MEM'in 28/7/2022 tarih ve ... sayılı yazısında “Adı geçen talebi işleme alınmış olup sonucundan bilgi verilecektir.” denilmesine rağmen 19/9/2022 tarih ve ... sayılı yazısı ile herhangi bir işlem yapılmadığının ifade edildiği,

c. İstanbul İl MEM tarafından Kurumumuza sunulan 13/12/2022 tarihli ve ... sayılı resmi yazıda yanlış bilgiler verildiği, Esenyurt ilçesine tayin edildiği belirtilen öğretmenin Bahçelievler'de ikamet ettiği ve Bahçelievler Necip Fazıl Kısakürek MTAL'ye tayin edildiği, Okulun bu kişinin evine 2 km yürüme mesafesinde olduğu ve bu kişinin engelli olmadığı iddia edilmekte,

ç. Şu an çalıştığı Okulun ana binasında öğrenci engelli tuvaleti olması ve şahsının ana binadan farklı bir binada görev yapması sebebiyle dördüncü katta olan atölyesine yakın olan ve kendi imkânlarıyla oluşturduğunu belirttiği engelli tuvaletinin fotoğrafları sunulmakta,

d. Dündar Uçar MTAL'ye yapılan resen atama kararının iptali ile eski görev yeri olan Güngören MTAL'ye atanmanın gerçekleştirilmesi talep edilmektedir.

5. Başvuran tarafından, İstanbul İl MEM'e yapılan 31/8/2022 tarihli başvurunun reddine yönelik 19/9/2022 tarihli işlem hakkında, İstanbul 2. İdare Mahkemesi tarafından 2022/... esas numaralı dosya çerçevesinde verilen 19/1/2023 tarihli yürütmenin durdurulması kararı Kurumumuza ek bilgi belge olarak sunulmuştur.

III. İLGİLİ MEVZUAT

6. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (...) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

7. Anayasa'nın "Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler" başlıklı 61'inci maddesinin ikinci fıkrası şöyledir:

"Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır."

8. Anayasa'nın "Çalışma hakkı ve ödevi" başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir:

"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

9. 20/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun "Tanımlar" başlıklı 2'nci maddesinin ilgili hükümleri şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında; (...) f) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi (...) g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri (...) ifade eder."

10. 6701 sayılı Kanun'un "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

"(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. (2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır."

11. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık türleri" başlıklı 4'üncü maddesinde işyerinde yıldırma bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türlerinden biri olarak düzenlenmiştir.

12. 6701 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık yasağının kapsamı" başlıklı 5'inci maddesi şöyledir:

“(1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.”

13. 6701 sayılı Kanun’un 6’ncı maddesinin birinci fıkrasına göre: “İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.” Aynı maddenin altıncı fıkrasına göre: “Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

14. 6701 sayılı Kanun’un 9’uncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde Kurumun, “ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek”le görevli olduğu düzenlenmiştir.

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

15. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrasında: “Ayrımcılık yasağı ihlallerinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmü bulunmaktadır. Başvuranın dilekçesinden 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesi uyarınca engellilik temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede başvurunun, Kurumumuzca esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olduğu değerlendirilmesine varılmıştır.

16. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde de özel olarak düzenlenmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nin 2’nci maddesi şöyledir: “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.” Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’nin (MSHS) 2’nci maddesine göre: “Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan yasalar her türlü ayırımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka fikir ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi her bağlamda ayrımcılığa

eşit ve etkili korumayı temin edecektir.” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) 14’üncü maddesine göre ise: “Bu Sözleşme’ de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.”

17. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında ayrımcılık; objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmıştır (AİHM, *Willis/Birleşik Krallık*, B. No: 36042/97, 12/3/2002, para. 48; AİHM, *Okpisz/Almanya*, B. No: 59140/00, 15/2/2006, para. 33). Farklı muamelenin objektif ve makul bir nedene dayanması hususu ise AİHM tarafından belirli kriterler çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu durumda, söz konusu meşruluğun varlığı ilk olarak, demokratik bir toplumda geçerli olan ilkeler göz önünde bulundurularak söz konusu tedbirin amacı ile etkileri arasındaki ilişki bağlamında değerlendirilmelidir. Sözleşme’de belirtilen bir hakkın kullanılmasının ardındaki muamele farklılığının sadece meşru bir amaca yönelik olması tek başına yeterli değildir. 14’üncü madde, gerçekleştirilmek istenen amaç ile kullanılan araçlar arasında makul bir ölçülülük ilişkisi bulunmadığı takdirde de aynı şekilde ihlal edilmektedir (AİHM, *Belçika’da Eğitim Dili Davası/Belçika*, B. No: 2126/64..., 23/7/1968, para. 10).

18. Somut olayda ileri sürülen ayrımcılık iddiası ortopedik engeli olan başvuranın çalışma hakkına erişimiyle ilgilidir. Türkiye’nin taraf olduğu Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’nin (EHİS) “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesine göre: “Engelliliğe dayalı ayrımcılık siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı” içermektedir.

19. EHİS’in “Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik” başlıklı 5’inci maddesinde: “Taraf Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraf Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. Taraf Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez.” ifadeleriyle engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmış, devletlerin bu konudaki yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. EHİS’e taraf her bir devlet, engelli bireylerin tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanabilmelerini sağlamak noktasında engelliler için fiili eşitliği sağlamak üzere somut tedbirler almakla mükelleftir (TIHEK, B. No: 2021/375, K. No: 2022/36, 31/3/2022, para. 24).

20. Çalışma hakkı gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuat ile güvence altına alınmıştır. İHEB’in 23’üncü maddesinde: “1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda

çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. 2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır. 3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. 4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.” ifadelerine yer verilmiştir.

21. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 6'ncı maddesine göre: “1. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar. 2. Bu Sözleşme'ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir.”

22. Anayasa'nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49'uncu maddesinde: “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükümlerine yer verilmiştir.

23. EHİS'in “Çalışma ve İstihdam” kenar başlıklı 27'nci maddesine göre: “1. Taraf Devletler engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Bu hak, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içerir. Taraf Devletler çalışırken engelli olanlar dahil olmak üzere tüm engellilerin çalışma hakkının yaşama geçmesini yasama çalışmalarını da içeren uygun tüm tedbirleri alarak güvence altına alır. Taraf Devletler bunların yanı sıra; ... (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar ...”

24. Somut olayda başvuran, Güngören MTAL'de görev yaptığı esnada soruşturma geçiren ve buna bağlı olarak yer değişikliği yapılan öğretmenlerin ikisinin Güngören ilçesi sınırlarındaki okullara, diğerlerinin de çevre ilçelere tayin edilmesi ve kendisinin engelli olmasına rağmen geçirdiği soruşturma neticesinde diğer öğretmenlere göre ikamet adresine daha uzak ve engel durumuna uygun olmayan bir okula atanması nedeniyle mobbinge uğradığını iddia etmektedir.

25. Mobbing işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Bilgilendirme Rehberi, Ankara, Mayıs 2017, s. 9). Mobbing oluşturduğu iddia edilen

muamelelerin mobbing olarak vasıflandırılabilmesi için: (i) İşyeri ile ilgili olarak işyerindeki yöneticiler ve/ya diğer çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesi ya da bu tür müdahalelere göz yumulması, (ii) Süreklilik arz edecek şekilde tekrarlanması, keyfilik içermesi, sistemli ve kasıtlı olması, yıldırma ve dışlama amacı taşınması, (iii) Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkaran ya da ciddi bir zarar tehlikesi içeren nitelikte olması gerekir (AYM, Türkan AYDOĞMUŞ, B. No: 2018/19000, 12/1/2022, para. 27; A.M.Ç., B. No: 2017/16412, 7/10/2021, para. 31; Ebru BİLGİN, B. No: 2014/7998, 19/7/2018, para. 80; Mehmet BAYRAKCI, B. No: 2014/8715, 5/4/2018, para. 69).

26. Mobbing “*işyerinde psikolojik taciz*” olarak da adlandırılmakta olup bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekmektedir. Psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Mobbing kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır (Yargıtay 9. H.D. 2015/8730 E. 2017/1000 K. 31/1/2017 T.). Mobbingi stres, tükenmişlik sendromu, işyeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur (Yargıtay 9. H.D. 2017/17931 E. 2020/14104 K. 2/11/2020 T.).

27. Literatürde mobbing olarak geçen kavram 6701 sayılı Kanun'da “*işyerinde yıldırma*” şeklinde ifade edilmiş ve “*bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*” olarak tanımlanmıştır. Kanun'a göre işyerinde yıldırma oluşturduğu iddia edilen eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun'da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıktırmak amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (TİHEK, B. No: 2020/378 K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47). Bir defaya mahsus yaşanan olaylar veya maruz kalınan davranışlar; şiddetli fakat aniden gelişen bir çatışma; birden çok tekrarlanırsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler, yönetimin yasal yetkisi çerçevesinde performansı artırmaya yönelik tutumlar, kanunların gereğinin yerine getirilmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması, işyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri uyumsuzluklar ve durumlar her zaman işyerinde yıldırma olarak nitelendirilemeyecektir.

28. Bu doğrultuda başvuranın *Güngören MTAL'de görev yaptığı esnada soruşturma geçiren ve sonrasında yer değişikliği yapılan öğretmenlerin ikisinin Güngören ilçesi sınırlarındaki okullara, diğerlerinin de çevre ilçelere tayin edilmesi, başvuranın engelli olmasına rağmen geçirdiği soruşturma neticesinde diğer öğretmenlere göre ikamet adresine daha uzak ve engel durumuna uygun olmayan bir okula ataması yapılması nedeniyle mobbinge uğradığı* iddiası 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilecektir. Bu çerçevede, somut olay bakımından başvuran hakkında gerçekleştirilen atama işleminin gerekçesini oluşturan süreci ele almak gerekmektedir.

29. Somut olayda başvuran hakkında resen gerçekleştirilen yer değiştirme işlemi, bir disiplin

soruşturmasına dayanmaktadır. Maarif müfettişlerinin 8/7/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturma raporu çerçevesinde, başvuran hakkında disiplin cezası teklif edilmiş, başvuranın görev yaptığı elektrik-elektronik teknolojisi alanında yaşanan olumsuzlukların giderilmesi hususunda başvuranın aynı kurumda ve aynı ilçede görevine devam etmesi halinde yaşanan olumsuzlukların devam etmesi riskinin söz konusu olduğu, kamu yararı ve hizmetin gerekleri göz önünde bulundurularak başvuranın ... görevinin üzerinden alındığı, ayrıca Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesi gereğince il içinde/ilçe dışında branşına uygun bir kuruma öğretmen olarak atanmasının uygun olacağı belirtilmiştir.

30. Başvuran hakkında gerçekleştirilen atama işleminin dayandığı, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesinde yer alan hüküm *"Haklarında adli veya idari bir soruşturma yapılmış ve bu soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görülmüş olan memurun hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma sürelerini tamamlamadan ve yer değiştirme suretiyle atanma dönemi beklenmeksizin hizmetin gereği olarak yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir."* şeklindedir.

31. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesinde yer alan hükmün somut olayda uygulanabilirliği açısından yapılacak değerlendirme önem arz etmektedir. Somut olayda başvuran hakkında idari bir soruşturma yapıldığı anlaşılmıştır. Başvuran hakkında gerçekleştirilen söz konusu idari soruşturma neticesinde başvuranın Güngören MTAL'de ve Güngören ilçesinde göreve devam etmesi halinde yaşanan olumsuzlukların devam etmesi riskinin söz konusu olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla başvuranın başka bir ilçeye öğretmen olarak atamasının yapılmasının, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesinde yer alan hükme ve kamu yararı ile hizmetin gereklerine uygun olduğu anlaşılmıştır.

32. Soruşturma raporu gereğince Valilik Makamının 3/11/2021 tarihli ve ... sayılı karamamesi ile başvuranın görev yeri Başakşehir ilçesi TOKİ Kayaşehir MTAL olarak belirlenmiş, başvuranın 10/11/2021 tarihli ve ... sayılı dilekçesine istinaden, ... sayılı kararname iptal edilmiştir. Akabinde İstanbul Valiliği tarafından 17/11/2021 tarihli ve ... sayılı yazı ile MEB'e görüş sorulmuştur. MEB Personel Genel Müdürlüğünün 25/11/2021 tarihli ve ... sayılı cevabi görüş yazısında, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin *"Hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler"* başlıklı 50'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan *"Haklarında yapılan adli veya idari soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görülen öğretmenlerden görev yeri il içinde değiştirileceklerin atamaları görevli oldukları yere göre sırasıyla alt hizmet alanlarındaki eğitim kurumlarına; görev yeri il dışına değiştirileceklerin atamaları ise, zorunlu çalışma yükümlülükleri de dikkate alınarak alanlarında öğretmen ihtiyacı olan eğitim kurumlarından birine yapılır."* hükmü ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in *"Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği"* başlıklı Ek-3'üncü maddesinde yer alan *"Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilemez. Engellilik durumu ortadan kalkan"*

memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümlere uygulanır.” hükmüne atıf yapılmıştır.

33. Söz konusu görüş yazısında, mezkûr hükümler doğrultusunda ilgili hakkında yapılan soruşturmanın içeriğine göre başvuranın görev yeri değişikliği veya görev yaptığı eğitim kurumunda görevine devam etmesi hususunun Valilik tarafından değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra, Valilik tarafından görev yerinin değiştirilmesi yönünde bir karar verilmesi halinde ise “*ilgilinin isteği*” ve “*engel durumu*” da dikkate alınarak yer değişikliği işleminin yapılması gerektiği belirtilmiştir.

34. Bakanlığın görüş yazısı sonrasında Valilik Makamının 5/1/2022 tarihli ve ... sayılı karamamesi ile başvuranın görev yeri Dündar Uçar MTAL olarak belirlenmiştir. Söz konusu naklen atama işlemi sonrasında başvuran 9/8/2022 tarihinde Dündar Uçar MTAL’de göreve başlamıştır.

35. Başvuran tarafından 31/8/2022 tarihinde İstanbul İl MEM’e, yukarıda detayları verildiği üzere, Dündar Uçar MTAL'nin engel durumuna uygun olmadığı belirtilerek, Dündar Uçar MTAL'ye yapılan resen atanmanın iptali ve *Güngören Mesleki Eğitim Merkezine* atanmanın veya görevlendirmenin yapılması taleplerini içeren bir başvuru gerçekleştirilmiştir. Bu talebe cevap, İstanbul İl MEM tarafından 19/9/2022 tarihli ve ... sayılı yazı ile iletilmiştir. Cevap yazısında, “*MEBBİS üzerinde yapılan incelemede 9/8/2022 tarihinde ayrılma ve başlama işlemini yaptığımız anlaşıldığından bahse konu atanmanızın iptaline ilişkin herhangi bir işlem yapılamamıştır.*” ifadelerine yer verilerek talep reddedilmiştir.

36. Başvuran dilekçesinde, Güngören MTAL'de görev yaparken soruşturma geçirdikten sonra görev yeri değiştirilen kişiler ve bu kişilerin atandıkları ilçe ile uzaklık bilgilerine yer vermiştir. Başvuran buna göre E. G.'nin Sultangazi (15 km), M. Y.'nin Şişli (7 km), M. A.'nın Bahçelievler (5 km), A. G.'nin Esenler (5 km), Ö. E. ve Z. B.'nin Güngören (1 km) ilçesine atandıklarını, kendisinin atandığı Bağcılar ilçesinin ise 25-70 km uzaklıkta olduğunu iddia etmiştir.

37. Başvuranın mezkûr iddiasına cevaben, muhatap Kurum tarafından iletilen yazılı görüşte bulunan tabloda, 8/7/2021 tarihli soruşturma raporu çerçevesinde yer değişikliği teklifi getirilen üç öğretmenin atandığı okullar ve bu okulların Güngören MTAL’ye olan uzaklıklarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Buna göre, başvuranın iddiasında isimleri geçen M. Y.'nin Şişli ilçesinde yer alan Halil Rıfat Paşa MTAL'ye (10.7 km), M. A.'nın Esenyurt ilçesinde yer alan Ali Kul MTAL'ye (26 km), başvuranın ise Bağcılar ilçesinde yer alan Dündar Uçar MTAL'ye (8.5 km) atandığı bilgisi yer almaktadır.

38. Başvuranın, engelli olduğu halde diğer kişilere göre en uzak yere ve engel durumuna uygun olmayan bir okula görevlendirildiği iddiasına yönelik olarak İdare tarafından belirtilen gerekçe, atama yapılacak eğitim kurumunda münhal norm kadro bulunması gerektiği hususudur. Buna göre başvuranın görev yaptığı ilçede (Güngören) branşında atanabileceği münhal norm kadro bulunmadığından, atanmasının branşında münhal norm kadro bulunan en yakın mesafedeki okula yapıldığı belirtilmiştir.

39. Muhatabın bu görüşü kendisine iletilen başvuran ise Kurumumuza ilettiği görüş yazısında, İstanbul İl MEM tarafından Kurumumuza sunulan bu verilerde yanlış bilgiler bulunduğu, Esenyurt

ilçesine tayin edildiği belirtilen öğretmenin (M. A.) Bahçelievler'de ikamet ettiğini ve Bahçelievler Necip Fazıl Kısakürek MTAL'ye tayin edildiğini, Okulun bu kişinin evine 2 km yürüme mesafesinde olduğunu ve bu kişinin engelli olmadığını iddia etmiştir. Yapılan inceleme ve araştırma neticesinde M. A.'nın, Bahçelievler Necip Fazıl Kısakürek MTAL'de görev yaptığı tespit edilmiştir.

40. Başvurana yönelik işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekleşip gerçekleşmediğine yönelik inceleme bakımından öncelikle soruşturma sonrasında başvuranın ilk olarak Başakşehir ilçesi TOKİ Kayaşehir MTAL'ye atandığı dikkate alınmalıdır. Başvuranın talebi üzerine söz konusu atama işlemi iptal edilmiş ve başvuran ikamet adresine daha yakın bir görev yeri olan Dünder Uçar MTAL'ye atanmıştır. Dolayısıyla başvuranın iptal talebinin yerine getirilip ikamet adresine daha yakın bir yere atamasının yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda atama işlemleri açısından başvuranın işinden soğutulması, bezdirilmesi veya yıldırılması amacıyla hareket edilmediği değerlendirilmiştir.

41. İkinci olarak somut olayda başvuranın görev yaptığı Güngören ilçesinde branşında atanabileceği münhal norm kadro bulunmadığından, branşında münhal norm kadro bulunan en yakın mesafedeki Dünder Uçar MTAL'ye atamasının yapıldığı anlaşılmıştır. İdare tarafından soruşturma sonrası yer değişikliği gerçekleştirilen öğretmenlerin atandığı okullar belirlenirken münhal norm kadronun dikkate alındığı açıktır. Bu çerçevede başvuranın dilekçesinde belirttiği diğer öğretmenlerin İdare tarafından branşa göre münhal norm kadro bulunan okullara atamasının yapıldığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla başvuranın branşında münhal norm kadro bulunan Dünder Uçar MTAL'ye, diğer öğretmenlerin ise farklı mesafelerdeki diğer okullara atamalarının yapılmasının işyerinde yıldırma kastı taşımadığı değerlendirilmiştir.

42. Üçüncü olarak, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "*Hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler*" başlıklı 50'nci maddesinin ikinci fıkrasında: "*Sağlık durumu hariç olmak üzere, haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucunda görev yerleri; il dışına değiştirilenler daha önce görev yaptıkları il'e, il içinde değiştirilenler daha önce görev yaptıkları ilçeye, ilçe içinde değiştirilenler ise daha önce görev yaptıkları eğitim kurumuna aradan üç yıl geçmeden atanma isteğinde bulunamaz.*" hükmü yer almaktadır.

43. Somut olayda idari bir soruşturma sonrasında başvuran tarafından Güngören MTAL'den ayrılma ve Bağcılar Dünder Uçar MTAL'de başlama işleminin yapıldığı, başvuranın görev yerinin İstanbul ili içinde değiştirildiği görülmüştür. Bu kapsamda başvuranın daha önce görev yaptığı Güngören ilçesine aradan üç yıl geçmeden atanma isteğinde bulunamayacağı sonucuna varılmıştır. Bu durum, başvuranın Dünder Uçar MTAL'den Güngören ilçesinde yer alan bir kuruma atanmasının Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 50'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan hüküm açısından uygun olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla başvuranın atama işlemleri açısından mobbing yapıldığı yönündeki iddiası mevzuatın bu hükmü yönünden de zayıflamaktadır.

44. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, başvuranın Dünder Uçar MTAL'ye öğretmen olarak atamasının yapılmasının, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin

Yönetmelik'in 11'inci maddesinde yer alan hükme ve kamu yararı ile hizmetin gereklerine uygun olduğu, başvuranın talebi doğrultusunda Başakşehir ilçesi TOKİ Kayaşehir MTAL'ye yapılan yer değişikliği işleminin iptal edildiği ve ikamet adresine daha yakın bir görev yeri olan Dünder Uçar MTAL'ye atandığı, başvuranın görev yaptığı Güngören ilçesinde branşında atanabileceği münhal norm kadro bulunmadığı, Dünder Uçar MTAL'nin başvuranın branşında münhal norm kadro bulunan en yakın mesafedeki okul olduğu ve Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 50'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan hüküm kapsamında başvuranın daha önce görev yaptığı Güngören ilçesine aradan üç yıl geçmeden atanma isteğinde bulunamayacağı sonucuna varılmıştır.

45. Sonuç olarak başvuranın iddiaları, muhatabın konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; başvurana yönelik gerçekleştirilen eylem ve işlemlerin; 6701 sayılı Kanun'da tanımlanan işyerinde yıldırma niteliği taşımadığı, söz konusu işlemlerin idarenin takdir yetkisi kapsamında Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesine dayanılarak hukuka uygun olarak gerçekleştirildiği, atama işlemi bakımından kamu yararı ve hizmetin gereklerinin gözetildiği, muhatap tarafından başvuran hakkında gerçekleştirilen görev yeri değişikliğinin başvuranı işinden soğutmak, bıktırmak veya yıldırma amacıyla yapılmadığı, başvuranın görev yeri değişikliğinin yapılmasında münhal norm kadroların dikkate alındığı, bu sebeple söz konusu olayda muhatabın sistematik şekilde kişiyi yıldırma kastıyla hareket ettiğine yönelik kanaat oluşmamıştır.

V. KARAR

A. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞI İHLALİ YAPILMADIĞINA,

B. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,

C. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

13/9/2023 tarihinde, Prof. Dr. Muharrem KILIÇ ve Muhammet Ecevit CARTİ'nin karşı oyu ile OYÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Alişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi
(İzinli)

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Ek:



1- Prof.Dr. Muharrem KILIÇ-H.S. Karşı Oy 2-
Muhammet Ecevit CARTİ-H.S. Karşı Oy

01.12.2023

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : H.S.
Karar Numarası : 2023/612

1. Başvuru; % 44 oranında ortopedik engeli olan başvuranın engel durumuna uygun olmayan bir liseye atanarak engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.
2. Somut olayda başvuran, Güngören Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde (MTAL) görev yaptığı esnada soruşturma geçiren ve buna bağlı olarak yer değişikliği yapılan öğretmenlerin ikisinin Güngören ilçesi sınırlarındaki okullara, diğerlerinin de çevre ilçelere tayin edilmesi ve kendisinin engelli olmasına rağmen geçirdiği soruşturma neticesinde diğer öğretmenlere göre ikamet adresine daha uzak ve engel durumuna uygun olmayan bir okula atanması nedeniyle işyerinde yıldırma (mobbing) uğradığını iddia etmektedir. Ayrıca engelli bir birey olarak asansör ve alafranga tuvalet kullanmak zorunda olduğunu ancak yeni görev yerinde bu imkânların bulunmadığını, atandığı okulun ulaşım ve engelli tuvaleti açısından engel durumuna uygun olmadığını öne sürmektedir. Bu kapsamda başvuranın mobbing iddiası ile atandığı okulun engel durumuna uygun olmadığı iddialarının ayrı ayrı ele alınması gerekmektedir.
3. Öncelikle başvuranın mobbing iddiası, 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirilecektir. Literatürde mobbing olarak geçen kavram 6701 sayılı Kanun'da "işyerinde yıldırma" şeklinde ifade edilmiş ve "*bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*" olarak tanımlanmıştır. Kanun'a göre işyerinde yıldırma oluşturduğu iddia edilen eylemlerin işyerinde yıldırma sayılabilmesi için söz konusu eylemlerin mezkûr Kanun'da sayılan temellere dayalı olarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya biktirmek amacıyla yapılması ve yıldırma kastının bulunması gerekmektedir (TIHEK, B. No: 2020/378, K. No: 2020/142, 16/6/2020, para. 47).
4. Bu çerçevede, başvuran hakkında gerçekleştirilen atama işleminin gerekçesini oluşturan sürecin ele alınması icap etmektedir. Somut olayda başvuran hakkında resen gerçekleştirilen yer değiştirme işlemi, bir disiplin soruşturmasına dayanmaktadır. Maarif müfettişlerinin 8/7/2021 tarihli ve ... sayılı soruşturma raporu çerçevesinde, başvuran hakkında disiplin cezası teklif edilmiştir. Bu kapsamda başvuranın görev yaptığı elektrik-elektronik teknolojisi alanında yaşanan olumsuzlukların giderilmesi hususunda başvuranın aynı kurumda ve aynı ilçede görevine devam etmesi halinde yaşanan olumsuzlukların devam etmesi riskinin söz

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

konusu olduğu, kamu yararı ve hizmetin gerekleri göz önünde bulundurularak başvuranın ... görevinin üzerinden alındığı, ayrıca Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesi gereğince il içinde/ilçe dışında branşına uygun bir kuruma öğretmen olarak atanmasının uygun olacağı belirtilmiştir.

5. Soruşturma raporu gereğince Valilik Makamının 3/11/2021 tarihli ve ... sayılı kararnamesi ile başvuranın görev yeri Başakşehir ilçesi TOKİ Kayaşehir MTAL olarak belirlenmiş, başvuranın 10/11/2021 tarihli ve ... sayılı dilekçesine istinaden, ... sayılı kararname iptal edilmiştir. Akabinde İstanbul Valiliği tarafından 17/11/2021 tarihli ve ... sayılı yazı ile Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) görüş sorulmuştur. Bakanlığın görüş yazısı sonrasında Valilik Makamının 5/1/2022 tarihli ve ... sayılı kararnamesi ile başvuranın görev yeri Bağcılar Dünder Uçar MTAL olarak belirlenmiştir. Söz konusu naklen atama işlemi sonrasında başvuran 9/8/2022 tarihinde Dünder Uçar MTAL'de göreve başlamıştır.
6. Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in "*Hizmetin Gereği Olarak Yapılabilecek Yer Değiştirmeler*" başlıklı 11'inci maddesinin birinci fıkrasında "*Haklarında adli veya idari bir soruşturma yapılmış ve bu soruşturma sonucunda o yerde kalmasında sakınca görölmüş olan memurun hizmet bölgelerindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma sürelerini tamamlamadan ve yer değiştirme suretiyle atanma dönemi beklenmeksizin hizmetin gereği olarak yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir.*" hükmü bulunmaktadır. İlgili Yönetmelik'in "*Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği*" başlıklı Ek-3 maddesinde ise "*Engellilik durumu devam ettiği sürece kurumlarca isteği dışında memurun yeri değiştirilemez. Engellilik durumu ortadan kalkan memurlar hakkında bu Yönetmelikte yer alan diğer hükümlere uygulanır.*" hükmü yer almaktadır. Söz konusu mevzuat kapsamında engelli memurlar hakkında soruşturma gerçekteştirildiğinde atama yapılıp yapılamayacağı hususunda bir düzenlemenin bulunmadığı görölmektedir.
7. Bu nedenle Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in Ek-3 maddesindeki hüküm, Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in 11'inci maddesinin birinci fıkrasındaki hüküm ile birlikte değerlendirildiğinde, idarelerin engelli memurların soruşturma kapsamında yer değişikliği sürecinde takdir yetkisinin bulunduğu ve söz konusu yetkinin engelli hakları gözetilerek kullanılması gerektiği anlaşılmaktadır. Nitekim MEB'in görüş yazısında da, mezkûr hükümler doğrultusunda ilgili hakkında yapılan soruşturmanın içeriğine göre başvuranın görev yeri değişikliği veya görev yaptığı eğitim kurumunda görevine devam etmesi hususunun Valilik tarafından değerlendirilmesi gerektiği, Valilik tarafından görev yerinin değerştirilmesi yönünde bir karar verilmesi halinde ise "*ilgilinin isteği*" ve "*engel durumu*" da dikkate alınarak yer değişikliği işleminin yapılması gerektiği belirtilmiştir.
8. Bu kapsamda başvuruya ilişkin işyerinde yıldırmanın unsurlarının gerçekteşip gerçekteşmediğine

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

yönelik inceleme açısından öncelikle soruşturma sonrasında başvuranın ilk olarak Başakşehir ilçesi TOKİ Kayaşehir MTAL'ye atandığı dikkate alınmalıdır. Başvuranın talebi üzerine söz konusu atama işlemi iptal edilmiş ve başvuran ikamet adresine daha yakın bir görev yeri olan Dündar Uçar MTAL'ye atanmıştır. Dolayısıyla başvuranın iptal talebinin yerine getirilip ikamet adresine daha yakın bir yere atamasının yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda atama işlemleri açısından başvuranın işinden soğutulması, bezdirilmesi veya yıldırlması amacıyla hareket edilmediği değerlendirilmiştir.

9. Başvuranın, engelli olduğu halde diğer kişilere göre en uzak yere ve engel durumuna uygun olmayan bir okula görevlendirildiği iddiasına yönelik olarak İdare tarafından belirtilen gerekçe ise, atama yapılacak eğitim kurumunda münhal norm kadro bulunması gerektiği hususudur.
10. Somut olayda başvuranın görev yaptığı Güngören ilçesinde branşında atanabileceği münhal norm kadro bulunmadığından, branşında münhal norm kadro bulunan en yakın mesafedeki Dündar Uçar MTAL'ye atamasının yapıldığı anlaşılmıştır. İdare tarafından soruşturma sonrası yer değişikliği gerçekleştirilen öğretmenlerin atandığı okullar belirlenirken münhal norm kadronun dikkate alındığı aşikardır. Bu çerçevede başvuranın dilekçesinde belirttiği diğer öğretmenlerin İdare tarafından branşa göre münhal norm kadro bulunan okullara atamasının yapıldığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla başvuranın branşında münhal norm kadro bulunan Dündar Uçar MTAL'ye, diğer öğretmenlerin ise farklı mesafelerdeki diğer okullara atamalarının yapılmasının işyerinde yıldırma kastı taşımadığı değerlendirilmiştir.
11. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde; somut olayda başvuranın engellilik temeline dayalı olarak işinden soğutulması, dışlanması, biktırılması amacıyla, süreklilik arz edecek biçimde kasıtlı olarak işyerinde yıldırma teşkil eden eylem ve işlemlere maruz kaldığına dair kanaate ulaşılammaktadır.
12. Öte yandan somut olayda başvuranın, engelli bir birey olarak asansör ve alafranga tuvalet kullanmak zorunda olduğunu ancak yeni görev yerinde bu imkânların bulunmadığını, atandığı okulun ulaşım ve engelli tuvaleti açısından engel durumuna uygun olmadığını da iddia ettiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda tarafların görüşleri incelendiğinde başvuru konusunun, “engel durumuna uygun olmayan bir durum içerisinde bulunduğunu iddia eden başvuranın, bu uygun olmama halinin ortadan kaldırılması yönündeki talebinin reddi” şeklinde anlaşılması mümkündür. Bu iddia ve talep ise engelliliğe dayalı ayrımcılık yasağı kapsamında makul düzenleme kavramını gündeme getirmektedir.
13. Uluslararası düzenlemeler kapsamında Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nde (EHİS) taraf devletlerin engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklayacağı ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alacağı düzenlenmiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

14. EHİS'in "Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik" başlıklı 5'inci maddesinde: "Taraflar Devletler herkesin hukuk önünde ve karşısında eşit olduğunu ve ayrımcılığa uğramaksızın hukuk tarafından eşit korunma ve hukuktan eşit yararlanma hakkına sahip olduğunu kabul eder. Taraflar Devletler engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklar ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına alır. Taraflar Devletler eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli tüm adımları atar. Engellilerin fiili eşitliğini hızlandırmak veya sağlamak için gerekli özel tedbirler işbu Sözleşme amaçları doğrultusunda ayrımcılık olarak nitelendirilmez." ifadeleriyle engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılık yasaklanmış, devletlerin bu konudaki yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir. EHİS'e taraf her bir devlet, engelli bireylerin tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanabilmelerini sağlamak noktasında engelliler için fiili eşitliği sağlamak üzere somut tedbirler almakla mükelleftir (TİHEK, B. No: 2021/375, K. No: 2022/36, 31/3/2022, para. 24).
15. EHİS'in "Çalışma ve İstihdam" başlıklı 27'nci maddesine göre "(...)Taraflar Devletler bunların yanı sıra; ... (i) Engellilerin çalıştığı işyerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar (...)" Engelli Hakları Komitesinin 2022 tarihli Engelli Bireylerin Çalışma ve İstihdamına İlişkin 8 No'lu Genel Yorumu'nda da makul düzenlemenin, engelli bireylerin işlerinin doğasında var olan gereklilikleri başkalarıyla eşit bir şekilde yerine getirmelerini sağlamak için bireyselleştirilmiş modifikasyonların, ayarlamaların ve desteklerin sağlanmasını içerdiği belirtilmektedir. Ayrıca engelli bireylerin çalışma ve istihdamının önünde bir engel tespit edildiğinde engelleri kaldırmak için potansiyel çözümlerin belirlenmesi amacıyla engelli bireyle çalışılması ve gereksiz bir yük getirmedeği sürece tercih edilen çözümün uygulanması gerektiği ifade edilmektedir (Engelli Hakları Komitesi, Engelli Bireylerin Çalışma ve İstihdamına İlişkin Genel Yorum No:8, CPRD/C/GC/8, 2022, para. 44).
16. Bu çerçevede engellilerin hak ve özgürlüklerinden diğer bireylerle eşit bir biçimde yararlanmasını sağlayacak değişiklik ve tedbirleri yapmamak anlamına gelen "makul düzenleme yapmama" ayrımcılık yasağı bağlamında uluslararası ve ulusal hukukta kabul edilen ayrımcılık türlerinden biridir (TİHEK, B. No: 2018/3034, K. No: 2019/06, 15/1/2019, para. 33). EHİS'in 2'nci maddesinde, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinde ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2'nci maddesinde tanımına yer verilen "makul düzenleme" kavramı, "engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri" ifade etmektedir.
17. Makul düzenleme yapmama, 6701 sayılı Kanun'da EHİS ile benzer bir biçimde düzenlenmiştir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

6701 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde sorumlu kişi ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir. 5378 sayılı Kanun'un "Ayrımcılık" başlıklı 4/A maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında da eşitliği temin etmek ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla engelli bireylerin gereksinim duyduğu makul düzenlemelerin yapılması amacıyla gereken önlemlerin alınacağı ve bu önlemlerin ayrımcılık teşkil etmeyeceği düzenleme altına alınmıştır.

18. Somut olay kapsamında başvuranın atama talebine ilişkin değerlendirme ve değişiklik süreci, kişinin bireysel farklılıklarının ve engel durumunun değerlendirilmesini gerektirdiğinden makul düzenleme kavramıyla ilişkilidir. Dolayısıyla ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğinin tespiti açısından başvuranın konuya ilişkin makul taleplerinin yerine getirilip getirilmediği, başka bir deyişle makul düzenleme yapma yükümlülüğüne uyulup uyulmadığı irdelenmelidir.
19. Makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılığın değerlendirilmesi için ilk olarak, makul düzenleme yapılması yönünde İdareye yapılan başvuru öncesinde, başvuranın içerisinde bulunduğu halin engellilik durumuna uygun olmadığına tespit edilmesi gerekmektedir. Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesince tanzim edilen ve dosyada bulunan 25/8/2021 tarihli ve ... sayılı Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu'nun "Engele Dair Klinik Bulgular, Radyolojik Tetkikler, Laboratuvar Bilgileri ve Teşhis" bölümünde "Opere sağ total kalça protezi + sol kalça ileri koksartroza bağlı ankiloze. ... %25 + %25. Baltazar tablosuna göre 44. Sadece hareket ettirici aksamda özel tertibatlı taşıt kullanması gerekmektedir." ifadelerine yer verildiği, "Engel Oranı" bölümünde ise % 44 engel oranının belirtildiği görülmektedir. Raporda yer alan açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda başvuranın merdiven ve alaturka tuvalet kullanması ile uzun mesafede toplu taşıma araçlarından faydalanması açısından engelli olmayan bireylere göre dezavantajlı bir durum içerisinde olabileceği ve bu hususlarda birtakım düzenlemelerin gerçekleştirilmesine gereksinim duyulabileceği anlaşılmaktadır.
20. Bu kapsamda başvuranın engelli olduğu halde uzak ve engel durumuna uygun olmayan bir okula görevlendirildiği iddiası inceleme konusu yapılacaktır. Her ne kadar başvuran, atandığı Dündar Uçar MTAL'nin ikametgâhına 25-70 km uzaklıkta olduğunu iddia etse de konuya ilişkin yapılan inceleme ve araştırma neticesinde Dündar Uçar MTAL'nin başvuranın ikametgâhına şahsi araçla yaklaşık 13-16 km mesafede olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede başvuranın ikamet ettiği ilin İstanbul olduğu da göz önünde bulundurulduğunda söz konusu mesafenin makul olduğu değerlendirilmiştir. Öte yandan başvuranın asansör ve alafranga tuvalet kullanmak zorunda olduğu ancak yeni görev yerinde bu imkânların bulunmadığı iddialarının da inceleme konusu yapılması gerekmektedir.
21. Muhatap İdare tarafından başvuranın B Blok atölye binası üçüncü katta derse girdiği, B Blok'ta

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

asansör bulunmadığı, A Blok'ta giriş katta engelli tuvaletini kullanması için gerekli düzenlemelerin yapıldığı, şu an bu engelli tuvaletini kullandığı, okula bu konuda herhangi bir yazılı talepte bulunmadığı, sözlü taleplerinin yerine getirilmeye çalışıldığı ifade edilmiştir. Başvuran tarafından ise şu an çalıştığı okulun ana binasında öğrenci engelli tuvaleti olması ve şahsının ana binadan farklı bir binada görev yapması sebebiyle dördüncü katta atölyesine yakın olan ve kendi imkânlarıyla oluşturduğunu belirttiği engelli tuvaletinin fotoğrafları sunulmuştur.

22. Bu kapsamda başvuranın Dündar Uçar MTAL B Blok atölye binası üçüncü katta derse girdiği, B Blok'ta asansör ve engelli tuvaletinin bulunmadığı, engelli tuvaletinin farklı bir binada olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca dosyada bulunan ve başvuranın görev yaptığı binadaki katta kendi imkânlarıyla oluşturduğunu belirttiği engelli tuvaletine ait fotoğraflar, başvuranın alaturka tuvalet kullanmadığı iddiasını güçlendirmektedir.
23. Makul düzenleme kapsamında makul düzenlemeye ihtiyaç duyan engelli bireyin makul düzenlemeyi gerçekleştirmekle yükümlü kişi/kurumu bu ihtiyaca dair bilgilendirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda muhatap İdarenin bilgilendirilmiş olması gerekliliğinin karşılanıp karşılanmadığı da incelenmelidir. Başvuran tarafından 31/8/2022 tarihinde İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğüne (MEM), Dündar Uçar MTAL'nin engel durumuna uygun olmadığına ilişkin hususları, Dündar Uçar MTAL'ye yapılan resen atamanın iptali ve Güngören Mesleki Eğitim Merkezine atamanın veya görevlendirmenin yapılması taleplerini içeren bir başvuru yapılmıştır.
24. İstanbul İl MEM tarafından 19/9/2022 tarihli ve ... sayılı yazı ile "*Millî Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) üzerinde yapılan incelemede 9/8/2022 tarihinde ayrılma ve başlama işlemini yaptığınız anlaşıldığından bahse konu atamanızın iptaline ilişkin herhangi bir işlem yapılamamıştır.*" ifadelerine yer verilerek talep reddedilmiştir. Bu kapsamda başvuranın atandığı okulun engel durumuna uygun olmadığını belirterek atamasının iptal edilmesini ve Güngören Mesleki Eğitim Kurumuna atanmasını veya görevlendirmesinin yapılmasını talep ettiği anlaşılmaktadır. Ayrıca makul düzenlemede yer alan bildirim yükümlülüğünün muhatap İdarenin durumu bilebileceği durumlarda aranmayacağı göz önüne bulundurulduğunda başvuranın asansör ve alafrağa tuvalet kullanması gerekliliğine ilişkin özel durumunun İdare tarafından bilinebilecek durumda olduğu değerlendirilmiştir. Bu kapsamda makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılık iddiaları bakımından muhatap Kurumun bilgilendirilmiş olması gerekliliğinin karşılandığı değerlendirilmiştir.
25. Somut olayda araştırılması gereken diğer husus, başvuranın ihtiyacı olan makul düzenlemenin yerine getirilmesinin İdare açısından mali imkânlar nispetinde olup olmadığıdır. Bu yönüyle makul bir düzenleme talebinin, düzenleme yapan taraf üzerinde aşırı veya gereksiz bir yük oluşturmaması sınıрыyla kısıtlanması gerekir (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6, 2018, para. 25/b). Makul düzenleme yapma yükümlülüğü, talep edilen

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

uygulamanın aşırı yük oluşturmaması halinde söz konusudur (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6, 2018, para. 25-27).

26. “Mali imkânlar nispetinde” ifadesi, başvuranın talebinin İdare üzerinde ekonomik anlamda ağır bir yük oluşturmaması açısından dikkate alınması gereken bir göstergedir. Zira kişilerin İdareden talep ettikleri hususlar, bazı hallerde mali anlamda düzenleme yapan taraf açısından aşırı bir yük oluşturabilmektedir. Bunun önüne geçilebilmesi amacıyla söz konusu kriterin öngörüldüğü göz önünde bulundurulduğunda, başvuranın talebinin mali imkânları aşırıp aşmadığının ortaya konulması önem arz etmektedir. Buna göre yukarıda açıklandığı üzere geniş kapsamlı bir değerlendirme neticesinde ortaya konulan makul düzenleme ihtiyacının karşılanmasına yönelik talepler, mali imkânları zorlayabilecek bir talep değildir. Zira başvuranın giriş katta yer alan engelli tuvaletini kullanması ve asansör sorununun ortadan kaldırılması amacıyla görev yaptığı mevcut okulda gerekli ayarlamaların yapılması, başvuranın A Blok'ta giriş katta bulunan bir atölyede eğitim vermesinin sağlanması veya Güngören Mesleki Eğitim Merkezine atanma ya da Dünder Uçar MTAL'ye yapılan atamanın iptali sonrası alternatif işlemlerin gerçekleştirilmesi şeklindeki değişiklik ve düzenlemelerin ek bir maliyet gerektirmeyeceği aşıkardır.
27. Makul düzenlemenin tanımında mali imkânlar kıstası dışında ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterlerine de yer verilmiştir. Somut olayda başvuranın makul düzenleme talebinin ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterlerini karşılayıp karşılamadığının tespiti amacıyla başvuranın talebinin reddinde İdare tarafından ileri sürülen gerekçelerin incelenmesi gerekmektedir.
28. İdare tarafından belirtilen ret gerekçelerinden biri, başvuran tarafından Güngören MTAL'den ayrılma ve Dünder Uçar MTAL'de başlama işleminin yapılmış olmasıdır. Bu kapsamda salt ayrılma ve başlama işleminin yapılmış olmasının, başvuranın talebinin ölçülü, gerekli ve uygun olmadığını ortaya koymadığı değerlendirilmiştir. Ayrıca belirtilmelidir ki, İstanbul İl MEM'e yapılan 31/8/2022 tarihli başvurunun reddine yönelik 19/9/2022 tarihli işlem hakkında, İstanbul 2'nci İdare Mahkemesi tarafından 2022/... esas numaralı dosya çerçevesinde 19/1/2023 tarihinde yürütmenin durdurulması kararı verilmiştir.
29. İdare tarafından belirtilen gerekçelerden bir diğeri, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin “*Hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler*” başlıklı 50'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “*Sağlık durumu hariç olmak üzere, haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucunda görev yerleri; il dışına değiştirilenler daha önce görev yaptıkları ile, il içinde değiştirilenler daha önce görev yaptıkları ilçeye, ilçe içinde değiştirilenler ise daha önce görev yaptıkları eğitim kurumuna aradan üç yıl geçmeden atanma isteğinde bulunamaz.*” hükmü kapsamında başvuranın üç yıl içinde ayrıldığı ilçeye atanma talebinde bulunmasının mümkün olmadığı hususudur. Başvuranın engel durumunun sağlık durumu ile alakalı olduğu ve bu sebeple Dünder Uçar MTAL'den başka bir kuruma atanması

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

yönündeki gerekliliğin sağlık durumuyla doğrudan ilişkili olduğu göz önünde bulundurulduğunda mezkûr hükümdeki “*sağlık durumu hariç olmak üzere*” ifadesinde belirtilen istisnai durumun somut olayda gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

30. İdarenin, başvuranın makul düzenleme talebini aşırı ve orantısız bir yük getirmediği sürece, uygun bir usulde engellilik durumu sebebiyle karşılaşılan dezavantajlı durumu ortadan kaldırarak yerine getirmesi gerekmektedir. Somut olayda İdare tarafından belirtilen gerekçeler dikkate alındığında başvuranın talebinin ölçülü, gerekli ve uygun olduğu anlaşılmaktadır.
31. Bu çerçevede, muhatap tarafından başvuranın görev yaptığı okulda gerekli ayarlama ve düzenlemeler yapılabileceği veya başvuranın talebinin geniş çerçevede ele alınıp Dündar Uçar MTAL’ye yapılan atama işleminin iptal edilerek yeniden bir atama işlemi yapılabileceği gibi ilk olarak engel durumuna uygun bir okulda geçici olarak görevlendirilip sonrasında başvuranın talebinin yeniden değerlendirilmesi veya buna benzer başka usuller işletilerek engel durumuna uygun bir yerde görev yapmasının sağlanabileceği değerlendirilmektedir.
32. Sonuç olarak, başvuranın makul düzenleme yapılması talebinin muhatap İdare açısından mali imkânları aştığına veya ölçüsüz olacağına dair yeterli emarenin mevcut olmadığı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda başvuranın iddiaları, muhatabın konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; hâlihazırda engel durumuna uygun olmayan bir durum içerisinde bulunan başvuranın makul düzenleme yapılmasına yönelik taleplerinin yerine getirilmediği ve bu suretle çalışma hakkından yararlanma açısından makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatiyle engellilik temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediği yönündeki çoğunluk kararına iştirak edilmemiştir.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

21.11.2023

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : H.S. Kurul Kararı
Karar Numarası : 2023/612

Başvuru; ortopedik engelli bir birey olan başvuranın (H.S) çalışma şartları engel durumuna uygun olmayan ve ulaşımda zorlandığı bir konumda bulunan bir liseye atanarak ayrımcılık yasağının engellilik temelinde ihlal edildiği iddiasına ilişkindir. İstanbul ili Güngören MTAL’de öğretmen olarak çalışmaktayken hakkında yürütülen soruşturma kapsamında düzenlenen rapor doğrultusunda aynı ilde bulunan Bağcılar Dünder Uçar MTAL’ne atanan başvuran başvurusunda özetle; 9/8/2022 tarihinde Bağcılar Dünder Uçar MTAL’de göreve başladığını, atama kararına ilişkin iptal talebinin reddedildiğini, il içi / il dışı yer değiştirme suretiyle atama talebinde bulunmasının MEBBİS sisteminden engellendiği için yer değiştirme talebinde bulunmadığını, göreve başladıktan sonra engelli atamaları kapsamında gerçekleştirdiği Güngören Mesleki Eğitim Merkezine tayin talebinin de İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından reddedildiğini ifade etmektedir.

Başvuran doğuştan % 50 ortopedik çift taraflı kalça çıkığı rahatsızlığı ve sağ kalçasında sağ total kalça protezi bulunduğunu, ayrıca romatizmal bir hastalığı sebebi ile yüksek derecede hareket kısıtlılığı olduğunu belirterek, merdivenleri çıkarken dahi zorlanan engelli bir birey olarak asansör ve alafrağa tuvalet kullanmak zorunda olduğunu fakat yeni görev yerinde bu imkânların bulunmadığını, ayrıca atandığı okula toplu ulaşım ile birden fazla araçla ulaşabildiğini ve uzun süre ayakta durmasının sağlığına zarar verdiğini ifade etmektedir. Başvuran ayrıca, Güngören MTAL’de görev yaptığı esnada soruşturma geçiren ve buna bağlı olarak yer değişikliği yapılan öğretmenlerin ikisinin aynı ilçedeki okullara, diğerlerinin de çevre ilçelere tayin edilmesi ve kendisinin engelli olmasına rağmen diğer öğretmenlere göre ikamet adresine daha uzak ve engel durumuna uygun olmayan bir okula atanması nedeniyle mobbinge uğradığını iddia etmektedir.

Muhatap İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan yazılı görüşte özetle; mezkur soruşturma raporu kapsamında başvuranın alan ... görevini yerine getiremediğinin anlaşıldığı, ilgilinin bu durumda aynı okulda ve aynı ilçede görevine devam etmesi halinde bölümde yaşanan ve okulun diğer paydaşlarına da yansıyan olumsuzlukların devam etme riskinin bulunduğu, kamu yararı ve hizmetin gereği göz önünde bulundurularak Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’nin ilgili maddesi uyarınca ilgilinin ... görevinin üzerinden alınmasının, ayrıca Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik’in ilgili maddesi uyarınca il içinde / ilçe dışında branşına uygun bir kuruma öğretmen olarak atanmasının uygun olacağı Soruşturma Raporunda belirtildiği ifade edilmektedir. Soruşturma Raporu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

gereğince Valilik Makamının 3/11/2021 tarihli ve ... sayılı kararnamesi ile başvuranın görev yeri Başakşehir TOKİ Kayaşehir MTAL olarak belirlenmiş, başvuranın 10/11/2021 tarihli ve ... sayılı dilekçesine istinaden, bu kararname iptal edilmiş ve İstanbul Valiliği tarafından 17/11/2021 tarihli ve ... sayılı yazı ile MEB'e görüş sorulmuştur. MEB Personel Genel Müdürlüğünün 25/11/2021 tarihli ve ... sayılı cevabi görüş yazısında, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin "Hizmetin gereği olarak yapılabilecek yer değiştirmeler" başlıklı 50'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan hüküm ile Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik'in "Engellilik Durumuna Bağlı Yer Değişikliği" başlıklı Ek-3'üncü maddesinde yer alan hükme yer verilerek ilgili hakkında yapılan soruşturmanın içeriğine göre **adı geçenin görev yeri değişikliği veya görev yaptığı eğitim kurumunda görevine devam etmesi hususunun Valilik tarafından değerlendirilmesi, görev yerinin değiştirilmesi yönünde bir karar verilmesi halinde, ilgilinin "isteği" ve "engel durumu" da dikkate alınarak yer değişikliği işleminin yapılması gerektiğinin mütalaa edildiği** ifadeleri yer almakta olup Bakanlığın görüş yazısı sonrasında Valilik Makamının 5/1/2022 tarihli ve ... sayılı Kararnamesi ile başvuranın görev yeri Dündar Uçar MTAL olarak belirlenmiştir.

Muhatap idare tarafından ayrıca, öğretmenlerin eğitim kurumlarına atamalarının yapılabilmesi için "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik" hükümlerine göre münhal norm kadro bulunması gerektiği, adı geçenin görev yaptığı ilçede branşında atanabileceği münhal norm kadro bulunmadığından, branşında münhal norm kadro bulunan en yakın mesafedeki okula atamasının yapıldığı da ifade edilmektedir. Yazıda ayrıca, başvuranın B Blok atölye binası üçüncü katta derse girdiği, B Blok'ta asansör bulunmadığı, A Blokta giriş katta engelli tuvaletini kullanması için gerekli düzenlemelerin yapıldığı, şu an bu engelli tuvaletini kullandığı, Okuldan bu konuda herhangi bir yazılı talepte bulunmadığı, sözlü taleplerinin yerine getirilmeye çalışıldığı iddia edilmektedir. Başvuran tarafından da dosyaya, şu an çalıştığı Okulun ana binasında öğrenci engelli tuvaleti olması ve şahsının ana binadan farklı bir binada görev yapması sebebiyle dördüncü katta olan atölyesine yakın olan ve kendi imkânlarıyla oluşturduğunu belirttiği engelli tuvaletinin fotoğrafları sunulmuştur.

Başvuranın ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine dair iddiaları, engelli memurlar hakkında soruşturma süreçleri kapsamında gerçekleştirilen atama işlemleri bakımından esas alınması gereken mevzuat çerçevesinde değerlendirildiğinde; mevzuatta engelli memurlar hakkında soruşturma gerçekleştirildiğinde yer değişikliği yapıp yapılamayacağı hususunda bir düzenleme bulunmadığı, soruşturma kapsamında engelli memurların görev yerinin değiştirilmesi sürecinde idarelerin takdir yetkisinin bulunduğu, söz konusu yetkinin engelli hakları gözetilerek kullanılması gerektiği, başvuran hakkında Maarif

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Müfettişlerince yürütülen bir disiplin soruşturması sonucunda düzenlenen Soruşturma Raporu çerçevesinde mevcut görev yerinde kalmasında sakınca görülmesi nedeniyle görev yerinin değiştirilmesinin makul olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim, MEB'in görüş yazısında benzer bir değerlendirme yer almakta olup ilgili mevzuat doğrultusunda soruşturmanın içeriğine göre başvuranın görev yeri değişikliği veya görev yaptığı eğitim kurumunda görevine devam etmesi hususunda Valilik Makamına takdir yetkisi tanınmış, Valilik tarafından görev yerinin değiştirilmesi yönünde bir karar verilmesi halinde ise ilgilinin isteği ve engel durumu da dikkate alınarak yer değişikliği işleminin yapılması gerektiği belirtilmiştir. Somut olayda idare tarafından takdir yetkisi başvuranın Dündar Uçar MTAL'ye atanması şeklinde kullanılmıştır.

Başvuranın iddiaları, atama işleminin gerekçesini oluşturan süreç ve uygulanan mevzuat göz önüne alınarak 6701 sayılı Kanun kapsamında işyerinde yıldırmanın unsurları çerçevesinde değerlendirildiğinde, yürütülen işlemlerin başvuranı işinden soğutmak, bezdirmek veya yıldırımak amacıyla yapıldığını ortaya koymadığı, başvurana karşı yürütülen iş ve işlemlerde süreklilik ve özel kast unsurunun söz konusu iddialar ve muhatap İdarenin yazılı görüşü kapsamında gerçekleşmediği kanaatine ulaşılmaktadır.

Başvuranın İstanbul İl MEM'e yaptığı Dündar Uçar MTAL'in engel durumuna uygun olmadığına ilişkin hususları, Dündar Uçar MTAL'ye yapılan atamanın iptali ve Güngören Mesleki Eğitim Merkezine atama yapılması taleplerini içeren 31/8/2022 tarihli başvurusu, İstanbul İl MEM tarafından 19/9/2022 tarihli ve sayılı yazı ile başvuranın 9/8/2022 tarihinde ayrılma ve başlama işlemini yapması sebebiyle atama işleminin iptaline ilişkin herhangi bir işlem yapılmadığı şeklinde cevaplanarak talep reddedilmiştir.

Bu kapsamda tarafların görüşleri incelendiğinde başvuru konusunun, engel durumuna uygun olmayan bir durum içinde bulunduğunu iddia eden başvuranın, bu uygun olmama halinin ortadan kaldırılması yönündeki talebinin reddi şeklinde anlaşılması mümkündür. Başvuranın bu iddia ve talepleri, engel durumuna uygun olmama hali ve bu halin ortadan kaldırılmasına ilişkin birtakım kıstaslar ortaya koyan "erişilebilirlik" ve "makul düzenleme" kavramlarını gündeme getirmekte olup, başvuranın atama talebine ilişkin değerlendirme ve değişiklik süreci, erişilebilirlik standartlarına ilişkin olmayıp, erişilebilirlik standartları geliştirilirken dikkate alınmayan nadir engelleri bulunan bireyler ya da erişilebilirliği sağlamak için sunulan yaklaşım, yöntem ya da araçları kullanmayan bireyler söz konusu olduğunda devreye girebilen makul düzenleme kavramıyla ilişkilidir. Dolayısıyla ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğinin tespiti açısından başvuranın konuya ilişkin makul taleplerinin yerine getirilip getirilmediği, başka bir deyişle makul düzenleme yapma yükümlülüğüne uyulup uyulmadığının irdelenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Makul düzenleme yapma yükümlülüğü, erişilebilirliğin aksine ancak talep edilen uygulamanın aşırı yük

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

oluşturmaması halinde söz konusu olup (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018), para. 25-27) bu bağlamda makul düzenleme kavramına ilişkin temel esasların belirtilmesi, kavrama dair incelemenin hangi kıstaslar doğrultusunda yapılacağını ortaya koyması açısından önemlidir.

Engellilerin hak ve özgürlüklerinden diğer bireylerle eşit bir biçimde yararlanmasını sağlayacak değişiklik ve tedbirleri yapmamak anlamına gelen “makul düzenleme yapmama” ayrımcılık yasağı bağlamında uluslararası ve ulusal hukukta kabul edilen ayrımcılık türlerinden biridir (TİHEK, B. No: 2018/3034, K. No: 2019/06, 15/1/2019, para. 33). EHİS'in 2'nci maddesinde, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinde ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2'nci maddesinde tanımına yer verilen “makul düzenleme” kavramı, “engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri” ifade etmektedir. 6701 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde sorumlu kişi ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir.

Makul düzenleme ile hedeflenen, engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamaktır. Makul düzenleme, engellilik bağlamında ayrımcılık yapmama yükümlülüğünün derhal uygulanmasını sağlayan temel bir unsurdur. İleriye dönük bir yükümlülük olarak makul düzenleme, engelli bir kimsenin erişilebilir olmayan durumlara veya ortamlara erişim istediği veya kendi haklarından istifade etmek istediği andan itibaren gerçekleştirilmelidir. Makul düzenlemenin, yalnızca düzenleme yapılmasını isteyen engelli bireyin yararına olabileceği gibi bazı durumlarda kolektif hale gelebileceği ve kamu yararı sağlayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018), para. 24/b). AİHM'e göre de AİHS'in 14'üncü maddesi makul düzenlemelerin ışığında okunmalıdır. Mahkemeye göre bu tarz düzenlemeler meşrulaştırılmayan ve dolayısıyla ayrımcılığa yol açan olgusal eşitsizliklerin giderilmesine yardımcı olmaktadır (AİHM, Çam/Türkiye, B. No: 51500/08, 23/2/2016, para. 65; AİHM, Şanlısoy/Türkiye, B. No: 77023/12, 8/11/2016, para. 60).

“Makul düzenleme” tek bir terimdir ve “makul” kelimesi istisna hükmü şeklinde yanlış anlaşılmalıdır; “makullük” kavramı sorumluluğun ayrı bir niteleyicisi veya dönüştürücüsü değildir. Bu kavram, düzenlemenin maliyeti veya kaynakların yeterliliğinin değerlendirilebileceği bir araç da değildir. Aksine, bir düzenlemenin makullüğü engelli birey için geçerliliğine, uygunluğuna ve etkinliğine referansta bulunmaktadır. Bu nedenle bir düzenleme eğer yapılma amacına (veya amaçlarına) erişiyorsa ve engelli bireyin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayabiliyorsa makuldür (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018), para. 25/a). Somut olay bakımından makul düzenleme kavramına ilişkin inceleme, yukarıda kavrama dair ortaya konulan temel esaslar gözetilerek yapılmalıdır.

Makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılığın değerlendirilmesi için ilk olarak, makul düzenleme yapılması yönünde idareye yapılan başvuru öncesinde, başvuranın içinde bulunduğu halin engellilik durumuna uygun olup olmadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi tarafından tanzim edilen 25/8/2021 tarihli Erişkinler İçin Engellilik Sağlık Kurulu Raporu'nun "Engele Dair Klinik Bulgular, Radyolojik Tetkikler, Laboratuvar Bilgileri ve Teşhis" bölümünde "Opere sağ total kalça protezi + sol kalça ileri koksartroza bağlı ankiloze. ... %25 + %25. Baltazar tablosuna göre 44. Sadece hareket ettirici aksamda özel tertibatlı taşıt kullanması gerekmektedir." ifadelerine yer verildiği, "Engel Oranı" bölümünde ise % 44 engel oranının belirtildiği görülmektedir. Raporla yer alan açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda başvuranın merdiven ve alaturka tuvalet kullanması ile uzun mesafede toplu taşıma araçlarından faydalanması bakımından engelli olmayan bireylere göre dezavantajlı bir durum içinde olabileceği ve bu hususlarda birtakım düzenlemelerin gerçekleştirilmesine ihtiyaç duyabileceği anlaşılmaktadır.

Başvuran Dündar Uçar MTAL B Blok atölye binası üçüncü katta derse girmekte olup, B Blok'ta asansör ve engelli tuvaletinin bulunmadığı ve engelli tuvaletinin farklı bir binada olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca anılan okulun başvuranın ikametine yaklaşık 13-16 km mesafede, yani toplu ulaşımda başvuranın uzun süreli ayakta kalmasını gerektirebilecek bir uzaklıkta olduğu anlaşılmaktadır. Bu hususlar başvuran tarafından 31/8/2022 tarihinde İstanbul İl MEM'e yapılan başvuru kapsamında iletilerek muhatap kurumun bilgilendirilmiş olması gerekliliği karşılanmıştır.

Değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, başvuranın ihtiyacı olan makul düzenlemenin yerine getirilmesinin idare açısından mali imkânlar nispetinde olup olmadığıdır. Bu yönüyle makul bir düzenleme talebinin, düzenleme yapan taraf üzerinde aşırı veya gereksiz bir yük oluşturmaması sınıryla kısıtlanması gerekir (Engelli Hakları Komitesi, Ayrımcılık Yapmama ve Eşitlik Hakkında Genel Yorum No: 6 (2018) para. 25/b). "Mali imkânlar nispetinde" ifadesi, başvuranın talebinin İdare üzerinde ekonomik anlamda ağır bir yük oluşturmaması bakımından dikkate alınması gereken bir göstergedir. Zira kişilerin İdareden talep ettikleri hususlar, bazı hallerde mali anlamda düzenleme yapan taraf açısından aşırı bir yük oluşturabilmektedir. Bunun önüne geçilebilmesi amacıyla söz konusu kriterin öngörüldüğü göz önünde bulundurulduğunda, başvuranın talebinin mali imkânları aşır aşmadığının ortaya konulması önem arz etmektedir.

Başvuran merdiven, tuvalet ve ulaşım bağlamında engellilik halinden kaynaklanan kısıtları vurgulayarak

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bağcılar Dünder Uçar MTAL'ye yapılan resen atamanın iptalini ve Güngören Mesleki Eğitim Merkezine atamasının yapılmasını talep etmiştir. Bu anlamda başvuranın talebi ilk bakışta Güngören Mesleki Eğitim Merkezine atanma şeklinde görülse de esasen temel sorun Dünder Uçar MTAL'nin ulaşım ve erişilebilirlik anlamında başvuranın engel durumuna uygun bir görev yeri olmamasıdır. Dolayısıyla temel ihtiyaç, başvuranın engel durumuna uygun olmayan koşullar ve ulaşım zorlukları içeren Dünder Uçar MTAL'de görev yapması zorunluluğunu doğuran atama işlemi yönünden düzenleme yapılmasıdır. Yukarıda belirtilen kapsamlı değerlendirmeler neticesinde ortaya konulan ihtiyacın karşılanmasına yönelik talepler (Güngören Mesleki Eğitim Merkezine atanma ya da Dünder Uçar MTAL'ye yapılan atamanın iptali sonrası alternatif işlemlerin gerçekleştirilmesi) açıkça görüleceği üzere, mali imkânları zorlayabilecek talepler değildir. Çünkü başvuranın talebi, atama işleminin iptali ve/ya yeni bir atama işleminin tesis edilmesinden ibaret olup bu talep herhangi bir ek maliyet gerektirmemektedir.

Başvuranın makul düzenleme talebinin ölçülülük, gereklilik ve uygunluk kriterlerini karşılayıp karşılamadığının tespiti amacıyla talebinin reddine ilişkin olarak idarenin gerekçelerinin incelenmesi gerekmektedir. İdare tarafından belirtilen ilk gerekçe, başvuran tarafından Güngören MTAL'den ayrılma ve Dünder Uçar MTAL'de başlama işleminin yapılmış olmasıdır. Salt ayrılma ve başlama işleminin yapılmış olması, başvuranın talebinin ölçülü, gerekli ve uygun olmadığını ortaya koymamaktadır. Ayrıca, İstanbul İl MEM'e yapılan 31/8/2022 tarihli başvurunun reddine yönelik 19/9/2022 tarihli işlem hakkında, İstanbul 2. İdare Mahkemesi tarafından 2022/... esas numaralı dosya çerçevesinde 19/1/2023 tarihinde yürütmenin durdurulması kararı verildiği de belirtilmelidir. İdarenin ikinci gerekçesi, Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 50'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Sağlık durumu hariç olmak üzere, haklarında yapılan adli ve idari soruşturma sonucunda görev yerleri; il dışına değiştirilenler daha önce görev yaptıkları il'e, il içinde değiştirilenler daha önce görev yaptıkları ilçeye, ilçe içinde değiştirilenler ise daha önce görev yaptıkları eğitim kurumuna aradan üç yıl geçmeden atanma isteğinde bulunamaz." hükmü kapsamında başvuranın ayrıldığı ilçeye üç yıl içinde atanma talebinde bulunmasının mümkün olmadığıdır. Başvuranın engel durumunun sağlık durumu ile alakası göz önünde bulundurulduğunda "sağlık durumu hariç olmak üzere" ifadesinde belirtilen istisnai durumun somut olayda gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Zira başvuranın Dünder Uçar MTAL'den başka bir kuruma atanması yönündeki gereklilik sağlık durumuyla doğrudan ilişkilidir.

İdarenin yönetim hakkı kapsamındaki takdir yetkisi dâhil tüm yetkilerini kullanırken keyfi davranmaması, durumun gereklerini dikkate alarak hakkaniyet ilkesine uyması ve kamu yararı ile hizmetin gerekleri doğrultusunda hukuka uygun hareket etmesi gerektiği izahtan varestedir. Bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde Dünder Uçar MTAL'ye atama işlemi bakımından takdir yetkisinin kullanılmasında engelli olan başvuranın durumunun gözetildiğine dair bir kanaat oluşmamıştır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İdarenin, başvuranın makul düzenleme talebini aşırı ve orantısız bir yük getirmediği sürece, engellilik durumu sebebiyle karşılaşılan dezavantajlı durumu uygun bir usulle ortadan kaldırarak yerine getirmesi gerekmektedir. Somut olayda idare tarafından belirtilen gerekçeler dikkate alındığında başvuranın talebinin ölçülü, gerekli ve uygun olduğu anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, muhatap tarafından başvuranın talebinin geniş çerçevede ele alınıp Dünder Uçar MTAL'ye yapılan atama işlemi iptal edilerek yeni bir atama işlemi yapılabileceği gibi ilk olarak engel durumuna uygun bir okulda geçici görevlendirilip sonrasında başvuranın talebinin yeniden değerlendirilmesi veya buna benzer başka usuller işletilerek başvuranın engel durumuna uygun bir yerde görev yapmasının sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, başvuranın hakkındaki atama işlemine ilişkin olarak ölçülü, gerekli ve uygun olduğu tarafımda değerlendirilen makul düzenleme yapılması talebinin muhatap açısından mali imkânları aştığına veya ölçüsüz olacağına dair yeterli emare mevcut değildir. Bu doğrultuda, başvuranın iddiaları, muhatabın konu ile ilgili açıklamaları, ilgili mevzuat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; Dünder Uçar MTAL'nin şartlarının başvuranın engel durumuna uygun olduğunun açıkça ortaya konulamadığı, halihazırda engelliliğine olmayan bir durum içinde bulunan başvuranın makul düzenleme yapılmasını içeren taleplerinin yerine getirilmediği, başvuranın karşılaştığı sorunun çözümüne yönelik alternatif işlemlerin uygulanmadığı, bu suretle çalışma hakkından faydalanma bakımından 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde güvence altına alınan makul düzenleme yapmama türündeki ayrımcılık yasağının ihlal edildiği kanaatiyle sayın çoğunluğun kararına katılmıyorum.

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.